

Pristupnica **Suzana Pervan Stanić** obranila je disertaciju na Ekonomskom fakultetu Sveučilišta u Mostaru.

Suzana Pervan Stanić rođena je 9. listopada 1987. godine u Mostaru. Završila je doktorski studij u trajanju od tri godine i obranila 16. siječnja 2026. godine disertaciju pod naslovom: „**Utjecaj organizacijskih stresora na fluktuaciju zdravstvenih djelatnika**“ pred Povjerenstvom:

1. Dr.sc. Ivona Vrdoljak Raguž, red. prof., Ekonomski Sveučilišta u Dubrovniku- predsjednica Povjerenstva;
2. Dr. sc. Lidija Lesko Bošnjak, izv. prof., Ekonomski fakultet Sveučilišta u Mostaru- mentorica i članica;
3. Dr. sc. Nikola Papac, izv. prof., Ekonomski fakultet Sveučilišta u Mostaru- član.

Završetkom dokorskog studija pristupnica je ispunila sve uvjete za stjecanje akademskog stupnja doktora znanosti iz znanstvenog područja društvenih znanosti, polje ekonomije, grana menadžment.

Doktorska disertacija je dostupna na uvid u Knjižnici Ekonomskog fakulteta.

UTJECAJ ORGANIZACIJSKIH STRESORA NA FLUKTUACIJU ZDRAVSTVENIH DJELATNIKA

SAŽETAK

Postojanje sve veće fluktuacije zaposlenika koji vlastitom željom napuštaju organizaciju radi prijelaza u drugu organizaciju, poziv je menadžerima da obrate pozornost na utvrđivanje uzroka te pojave, kao i načina upravljanja i njezina rješavanja. Različiti su organizacijski stresori koji ostavljaju brojne posljedice kako na zaposlenika, tako i na organizaciju.

Problem istraživanja je spoznati najčešće organizacijske stresore kod zdravstvenih djelatnika i utvrditi njihov intenzitet te ustanoviti koji organizacijski stresori i na koji način utječu na fluktuaciju, odnosno odluku zaposlenika da napusti organizaciju u kojoj radi.

Glavni cilj ovog rada je utvrditi uzročno-posljedičnu vezu organizacijskih stresora i fluktuacije zdravstvenih djelatnika te utvrditi razlike u utjecaju organizacijskih stresora na fluktuaciju zdravstvenih djelatnika ovisno o njihovim sociodemografskim osobinama, obliku vlasništva zdravstvene ustanove te postojanju metoda za upravljanje stresom na radu.

Osim što ostavlja posljedice na samog zaposlenika, stres na radu ostavlja izuzetno bitne posljedice i na samu organizaciju, kao što su: problem procesa organiziranja, zatim uspješnosti organizacije te povećanih troškova, zbog čega se upravljanje stresom izdvaja kao jedna od bitnih vještina menadžera.

Istraživanje je obuhvatilo zdravstvene djelatnike na području dviju županija (Hercegovačko-neretvanske županije i Županije zapadno-hercegovačke), jer su pojavi stresa na radu posebice izloženi zaposlenici u toj djelatnosti - zaštita zdravlja i ljudskih života. Temeljem relevantne teorijske građe istražene su i analizirane temeljne varijable: organizacijski stresori kao nezavisna varijabla te fluktuacija zdravstvenih djelatnika kao zavisna varijabla. Rezultati istraživanja pokazali su da značajan učinak na spremnost zdravstvenih djelatnika na fluktuaciju odnosno na promjenu radne organizacije ima organizacijski stresor „*Mogućnost profesionalnog razvoja i usavršavanja*“. Svakom organizacijskom stresoru veći značaj na fluktuaciju pripisuju ispitanici sociodemografskih obilježja: ukupan radni staž i razina zdravstvene zaštite. Za sve značajne stresore nađeno je da im veći utjecaj na fluktuaciju zdravstvenih djelatnika pripisuju ispitanici koji rade u javnim zdravstvenim ustanovama. Pomoćne hipoteze i uočene razlike dobivene kroz provedene analize sugeriraju da se glavna hipoteza koja glasi H_0 : *Organizacijski stresori utječu na fluktuaciju zdravstvenih djelatnika*, može prihvatiti.

Ključne riječi: stres na radnom mjestu, organizacijski stresori, fluktuacija zdravstvenih djelatnika

SUMMARY

The existence of an increasing fluctuation of employees who voluntarily leave the organization in order to transfer to another organization is a call for managers to pay attention to determining the causes of this phenomenon, as well as the methods of managing and resolving it. There are various organizational stressors that have numerous consequences for both the employee and the organization.

The research problem is to identify the most common organizational stressors in healthcare workers and determine their intensity, and to establish which organizational stressors and in what way affect the fluctuation, or the employee's decision to leave his organization. The main goal of this paper is to determine the cause-and-effect relationship between organizational stressors and the fluctuation of healthcare workers and to determine the differences in the impact of organizational stressors on the fluctuation of healthcare workers depending on their sociodemographic characteristics, the form of ownership of the healthcare institution, and the existence of methods for managing stress at work.

In addition to having consequences for the employee himself, stress at work also has extremely important consequences for the organization itself, such as: problems with the organizational process, organizational success, and increased costs, which is why stress management stands out as one of the essential skills of managers.

The research included health workers in two counties (Herzegovina-Neretva County and West Herzegovina County), because employees in this sector - the protection of health and human lives - are particularly exposed to stress at work.

Based on relevant theoretical material, the following basic variables were investigated and analyzed: organizational stressors as an independent variable and healthcare worker turnover as a dependent variable. The results of the research showed that the organizational stressor "Professional development and training" has a significant effect on the willingness of healthcare workers to turnover, that is, to change the work organization. Each organizational stressor is attributed greater importance to turnover by respondents with sociodemographic characteristics: total length of service and level of healthcare. For all significant stressors, it was found that respondents working in public healthcare institutions attribute a greater impact on turnover of healthcare workers. The auxiliary hypotheses and the observed differences obtained through the conducted analyses suggest that the main hypothesis, which is H_0 : Organizational stressors affect turnover of healthcare workers, can be accepted.

Keywords: workplace stress, organizational stressors, healthcare worker turnover

ZNANSTVENO - ISTRAŽIVAČKI DOPRINOS DOKTORSKE DISERTACIJE

Pojava fluktuacije zdravstvenih djelatnika, tj. kategorije djelatnika koji imaju ključnu ulogu u brizi za zdravlje i zaštitu ljudskih života je aktualna društvena tema u široj javnosti o kojoj, međutim, nema dostupnih značajnijih, relevantnih istraživanja u BiH i susjednim zemljama. Namjera je, stoga, bila doći do novih spoznaja o nedovoljno istraženoj važnoj pojavi - fluktuaciji zdravstvenih djelatnika.

Budući da je, s druge strane, problematici utjecaja stresnih činitelja radne sredine (organizacijskih stresora) podložna upravo navedena kategorija zaposlenika, istraživao se utjecaj organizacijskih stresora na fluktuaciju zdravstvenih djelatnika, odnosno njihovu odluku o potencijalnom napuštanju zdravstvene ustanove.

Znanstveni je doprinos ove doktorske disertacije višestruk i ogleda se, kako u teorijskom modeliranju, tako i u empirijskoj potvrdi utjecaja različitih organizacijskih stresora na fluktuaciju zdravstvenih djelatnika.

Doprinos teorijskog dijela doktorske disertacije ogleda se u:

- pregledu literature i sekundarnih izvora podataka o pojmu stresa, vrstama stresa i stresorima s posebnim naglaskom na organizacijske stresore
- širenju znanstvenih spoznaja o stresu i *burnoutu*, tj. sagorijevanju na poslu
- razvoju znanstvene misli o upravljanju stresom kako sa stajališta pojedinca, tako i sa stajališta menadžmenta
- pregledu literature o pojmu fluktuacije, vrstama te učincima fluktuacije
- širenju spoznaja o upravljanju fluktuacijom sa stajališta menadžmenta

Nadalje, doprinos metodološkog dijela istraživanja odnosi se na stvaranje novog modela istraživanja organizacijskih stresora i fluktuacije zaposlenika.

S druge strane, doprinos rezultata empirijskog dijela doktorske disertacije ogleda se u dokazivanju hipoteze: „*Organizacijski stresori utječu na fluktuaciju zdravstvenih djelatnika.*“, kao i dokazivanju pomoćnih hipoteza koje promatraju međuovisnost i razlike utjecaja dvaju varijabli prema ovisnosti o različitim vrstama organizacijskih stresora, potom različitim sociološkim i demografskim obilježjima, obliku vlasništva zdravstvene ustanove te postojanju mjera za upravljanje stresom.

Prema tomu, znanstveni doprinos doktorske disertacije odnosi se na ostvarivanje ranije postavljenih ciljeva istraživanja doktorske disertacije, prvenstveno na:

- utvrđivanje međuovisnosti organizacijskih stresora i fluktuacije zaposlenika,
- širenje spoznaja o postojanju organizacijskih stresora kod zdravstvenih djelatnika
- identificiranje vrsta organizacijskih stresora kod promatranog uzorka ispitanika
- utvrđivanje razine stresa kod zdravstvenih djelatnika,
- identificiranje temeljnih organizacijskih stresora i u kojoj mjeri pridonose fluktuaciji zdravstvenih djelatnika.
- utvrđivanje razlika u utjecaju organizacijskih stresora na fluktuaciju zdravstvenih djelatnika u javnim od onih u privatnim zdravstvenim ustanovama
- utvrđivanje razlike u utjecaju organizacijskih stresora na fluktuaciju zdravstvenih djelatnika ovisno o njihovim sociodemografskim obilježjima.

Rezultati empirijskog istraživanja također su omogućili značajne podatke menadžmentu o njihovoj orijentiranosti na primjenu metoda upravljanja organizacijskim stresorima. Drugim riječima, aplikativni znanstveni doprinos se ogleda u osiguranju značajnih podataka do kojih se došlo provedenim istraživanjem, a koji mogu poslužiti menadžmentu zdravstvenih ustanova u njihovoj orijentiranosti prema primjeni odgovarajućih metoda upravljanja organizacijskim stresorima koji pridonose odluci zaposlenika o napuštanju ustanove u kojoj su zaposleni. Sve navedeno dobiva još više na vrijednosti kada se ima u vidu da se radi o zaposlenicima koji se, s obzirom da žive i rade u Bosni i Hercegovini, susreću s povećanom financijskom nesigurnošću i egzistencijalnim izazovima.